

УТВЕРЖДЕН:

Наблюдательным советом
АК «АЛРОСА» (ПАО) 10.03.2021,
протокол от 11.03.2021
№ 01/328-ПР-НС

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
АК «АЛРОСА» (ПАО)
(новая редакция)**

2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
2.	О КОМПАНИИ	3
3.	ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	3
4.	ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ	7
5.	ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ	9
6.	ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	12
7.	ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОРРУПЦИИ И КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	14
8.	СОБСТВЕННОСТЬ И РЕСУРСЫ КОМПАНИИ	14
9.	РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ. ИНСАЙДЕРСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ	15
10.	ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ	15
11.	СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ	16
12.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) Акционерной компании «АЛРОСА» (публичного акционерного общества) (далее – Компания) закрепляет корпоративные ценности Компании, определяет ключевые принципы и нормы этичного делового поведения, лежащие в основе корпоративной культуры Компании, а также устанавливает ответственность за несоблюдение положений Кодекса.

1.2. Кодекс является важнейшей составляющей системы корпоративного управления Компании, инструментом, призванным способствовать реализации стратегических целей через установление единой политики корпоративного поведения, разделяемой всеми работниками Компании вне зависимости от занимаемой должности.

1.3. Положения Кодекса основаны на:

- требования законодательства Российской Федерации;
- положения Устава и других внутренних нормативных документов Компании;
- принципах и положениях международных стандартов, руководств и инициатив в области устойчивого развития и ответственных деловых практик,
- ведущей международной и российской практике в области корпоративного управления и поведения.

1.4. Утверждая Кодекс, Компания подтверждает свою приверженность неукоснительному соблюдению требований законодательства Российской Федерации, высочайших стандартов деловой этики и установленных в Кодексе принципов, норм и правил корпоративного поведения при принятии любого управленческого решения или осуществлении любого действия в Компании.

1.5. Устойчивое развитие Компании в долгосрочной перспективе невозможно без создания доверия со стороны акционеров, инвесторов, контрагентов, работников и других заинтересованных сторон. Доверие достигается путем поддержания неизменно высоких стандартов этического ведения бизнеса и проявления заботы к окружающим. В этой связи в своей деловой практике Компания считает необходимым и стремится более полно учитывать общественно значимые аспекты деятельности и проявлять ответственность в отношении всех заинтересованных сторон.

1.6. **Целями Кодекса являются:**

- обеспечение высоких стандартов корпоративного поведения в Компании;
- развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- повышение, укрепление и защита деловой репутации Компании как открытого, ответственного и надежного бизнес-партнера.

1.7. **Основными задачами Кодекса являются:**

- содействие достижению стратегических целей Компании;
- закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм корпоративного поведения и внутрикорпоративных взаимоотношений, которыми руководители, должностные лица и иные работники Компании должны руководствоваться в своей деятельности как при исполнении своих должностных обязанностей; так и вне работы;
- установление единых стандартов и критериев этичного делового поведения, которым в рамках осуществления действий от лица, по поручению и/или в интересах Компании должны стремиться соответствовать не только работники Компании, но также иные лица, вовлеченные в ее деятельность, в том числе инвесторы, акционеры, партнеры и другие заинтересованные стороны;
- управление рисками, связанными с нарушением принципов этичного поведения и предупреждением возникновения конфликтных ситуаций;

–создание морально-нравственной основы формирования у работников неприятия коррупции во всех ее формах и проявлениях, а также принципов противодействия вовлечению их в коррупционную деятельность, в том числе предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

1.8. Область применения Кодекса:

1.8.1. Кодекс обязателен для соблюдения всеми работниками Компании, включая должностных лиц, членов органов управления и руководителей.

1.8.2. Кодекс должен применяться всеми работниками Компании, как на территории России, так и за рубежом с учетом культурных, правовых, социальных и экономических различий, характерных для стран и регионов, где Компания осуществляет (планирует осуществлять) свою деятельность.

1.8.3. Если положения Кодекса войдут в противоречие с обычаями делового оборота, традициями и представлениями о нормах поведения отдельного субъекта права, являющегося акционером, членом органа управления, работником Компании, или взаимодействующего с Компанией, то должны применяться положения Кодекса.

1.8.4. Положения Кодекса являются базовыми для подконтрольных обществ Компании. На основе положений Кодекса, не изменяя, но имея возможность дополнить данные положения, подконтрольным обществам Компании рекомендуется разработать и утвердить собственные Кодексы корпоративной этики, распространяющиеся на работников этих юридических лиц.

1.8.5. Компания ожидает от всех своих подконтрольных обществ, а также от деловых партнеров действий в соответствии с основными принципами Кодекса. Компания должна стремиться к тому, чтобы договоры, заключаемые с деловыми партнерами, не противоречили принципам, установленным в Кодексе.

1.8.6. Отдельные положения Кодекса и порядок их реализации более подробно раскрываются во внутренних нормативных документах Компании, включая политики, кодексы, регламенты, положения, должностные инструкции и т.п.

2. О КОМПАНИИ

2.1. Компания создана в соответствии с Указом Президента Российской Федерации «Об образовании акционерной компании «Алмазы России - Саха» от 19.02.1992 № 158С.

2.2. Компания является одной из крупнейших в мире алмазодобывающих компаний. Интересы Компании разнообразны с точки зрения географии. Компания стремится осуществлять значительный вклад в социально-экономическое благополучие регионов ее деятельности, а также развитие многих отраслей экономики Российской Федерации.

2.3. Компания является публичной. Крупнейшими акционерами Компании являются Российская Федерация, Республика Саха (Якутия) и муниципальные образования Республики Саха (Якутия).

2.4. Деятельность Компании основана на принципах устойчивого развития и осуществляется в соответствии с высокими стандартами ответственного ведения бизнеса.

3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Деловые партнеры – клиенты, поставщики, подрядчики, компании-партнеры или любые другие физические и юридические лица, имеющие или устанавливающие с Компанией договорные или внедоговорные деловые отношения.

Дискриминация – любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах, основанное на каком-либо признаке, в том числе расе, цвете кожи, поле, языке, религии, политических и иных взглядах, этнической или социальной принадлежности, имеющее целью и/или следствием уничтожение или умаление признания, пользования или осуществления равенства прав человека и основных свобод.

«Домогательство (харассмент) – ненадлежащее или нежелательное поведение, которое разумно может быть воспринято как угрожающее, оскорбительное или унижительное для другого лица; имеет целью умаление достоинства человека и его прав. Охватывает широкий спектр поведения и может проявляться в форме слов, жестов или действий, которые имеют тенденцию раздражать, тревожить, оскорблять, унижать, запугивать, унижать или смущать других, или которые создают пугающую, враждебную или оскорбительную рабочую атмосферу. Если данная модель поведения повторяется, то она принимает форму притеснения (буллинга)».

Заинтересованные стороны – физические и юридические лица или группы лиц (работники, клиенты, представители бизнеса, гражданского общества, государственной власти, местных сообществ, профсоюзов и т.д.) в различной степени вовлеченные в деятельность Компании, которые влияют на результаты деятельности Компании и/или испытывают на себе влияние с ее стороны.

Инсайдерская информация – точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена широкому кругу лиц, распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров (одного или нескольких финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров), и которая относится к информации, включенной в соответствующий перечень инсайдерской информации, указанный в статье 3 Закона об инсайдерской информации.

Кодекс - Кодекс корпоративной этики АК «АЛРОСА» (ПАО) (Кодекс).

Компания - Акционерная компания «АЛРОСА» (публичное акционерное общество), АК «АЛРОСА» (ПАО).

Контрагент – любое юридическое лицо, созданное в соответствии с применимым законодательством, с которым Компания вступает в какие-либо договорные (письменные или устные) отношения, или любое физическое лицо, с которым Компания вступает в какие-либо договорные отношения, за исключением трудовых.

Конфиденциальная информация – информация, в отношении которой Компания правомерно вводит режим ограниченного доступа. К конфиденциальной информации также относится информация, составляющая коммерческую тайну.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Компании, способное причинить вред законным интересам Компании.

Корпоративная этика - совокупность моральных принципов, правил и норм поведения работников Компании при осуществлении ими своих трудовых обязанностей, во взаимоотношениях работников, подразделений Компании, а также в отношениях с иными заинтересованными сторонами.

Корпоративное управление – совокупность экономических и административных механизмов, с помощью которых реализуются права акционерной собственности и формируется структура корпоративного контроля; система взаимодействий между органами управления Компании, акционерами Компании и другими заинтересованными лицами для реализации их прав и законных интересов.

Корпоративный конфликт – ситуация острого противоречия между интересами каких-либо заинтересованных сторон (акционеров, членов исполнительных органов), которая может привести к совершению действий за рамками закона, нанесению ущерба репутации Компании, понижению стоимости ценных бумаг Компании. Компания стремится к предотвращению и локализации корпоративных конфликтов путем создания системы их урегулирования и через неукоснительное соблюдение прав акционеров на информацию и участие в управлении Компанией

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником Компании своего должностного положения вопреки законным интересам Компании в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному работнику Компании другими физическими лицами, либо совершение указанных деяний, от имени или в интересах юридического лица.

Лучшие практики корпоративного управления – общепризнанные формы организации и элементы системы корпоративного управления, которые находят, в том числе, отражение в кодексах корпоративного поведения/управления стран мира и методиках присвоения рейтингов корпоративного управления ведущих мировых рейтинговых агентств.

Наблюдательный совет – коллегиальный орган управления Компании, осуществляющий общее руководство деятельностью Компании в пределах компетенции, определенной уставом, за исключением вопросов, отнесенных федеральными законами и уставом Компании к компетенции общего собрания акционеров.

Непосредственный руководитель – руководитель, которому напрямую подотчетен работник (без промежуточного участия других руководителей).

Общее собрание акционеров – высший орган управления Компании.

Подконтрольные общества Компании – дочерние общества Компании или иные юридические лица, находящиеся под прямым или косвенным контролем Компании. Прямой или косвенный контроль Компании – наличие у Компании прав и возможностей прямо или косвенно (через подконтрольные Компании лица) распоряжаться в силу участия в подконтрольном обществе и (или) на основании договоров доверительного управления имуществом и (или) простого товарищества, и (или) поручения, и (или) акционерного соглашения, и (или) иного соглашения, предметом которого является осуществление прав, удостоверенных акциями (долями) подконтрольного общества, более 50 процентами голосов в высшем органе управления подконтрольного общества либо право назначать (избирать) единоличный исполнительный орган и (или) более 50 процентов состава коллегиального органа управления подконтрольного общества.

Права человека – неотъемлемые права каждого человека, вне зависимости от его национальности, места жительства, пола, этнической принадлежности, цвета кожи, религии, языка или любых других признаков. Все люди в равной степени располагают правами человека, исключая всякого рода дискриминацию. Эти права взаимосвязаны, взаимозависимы и неделимы.

Принципы корпоративного управления – основные положения в области корпоративного управления, которых придерживается Компания с учетом специфики своей деятельности и передовой российской и международной практики корпоративного управления. Принципы корпоративного управления Компании устанавливаются Кодексом корпоративного управления Компании.

«Притеснение (травля, буллинг) – повторяющиеся намеренные негативные действия в отношении одного лица со стороны другого или группы лиц, в том числе с использованием электронных средств связи, с целью причинения морального или физического вреда, умаления прав, оскорбления или запугивания».

Работники (в т.ч. «Должностные лица» и/или «Члены органов управления») - генеральный директор-председатель Правления и члены Правления Компании, заместители генерального директора, главный инженер, главный геолог, главный бухгалтер, а также начальники служб, управлений, отделов аппарата управления, структурных подразделений Компании и их заместители, иные работники. В целях Кодекса к «работникам» отнесены Члены Наблюдательного совета.

Стандарты, в том числе международные, корпоративного управления – требования и рекомендации к корпоративному управлению, выраженные в документах нормативного и рекомендательного характера, принятых в странах – признанных лидерах инвестиционного сообщества и предъявляющие требования к практике деятельности Компании по следующим вопросам:

- взаимодействие с акционерами Компании;
- деятельность Общего собрания акционеров Компании, Наблюдательного совета Компании, исполнительных органов и работников Компании;
- взаимодействие с заинтересованными лицами (сторонами);
- определение стратегии развития и контроль за ее реализацией (включая построение эффективных систем планирования, управления рисками и внутреннего контроля);
- управление рисками;
- принятие решений по существенным корпоративным событиям Компании;
- предотвращение корпоративных конфликтов;
- взаимодействие с внешними аудиторами;
- внутренний контроль;
- раскрытие информации Компанией;
- оценка состояния корпоративного управления Компанией.

Третьи лица – любые физические лица, не являющиеся работниками Компании или ее подконтрольных обществ, а также юридические лица, не входящие в число подконтрольных обществ Компании.

Управление рисками – один из элементов системы корпоративного управления, заключающийся в определении значимости опасности того или иного риска для Компании, а также вероятности наступления данного риска с последующим мониторингом этих рисков, принятии мер по их предотвращению и устранению неблагоприятных последствий для Компании. Ключевую роль в системе управления рисками играет Наблюдательный совет, Комитеты Наблюдательного совета, Управление внутреннего аудита Компании, отдел риск-менеджмента, а также подразделения Компании (в рамках реализуемых ими бизнес-процессов).

Устойчивое развитие – концепция развития мирового сообщества, разработанная ООН, согласно которой удовлетворение потребностей настоящего поколения осуществляется без ущерба для удовлетворения потребностей будущих поколений. Деятельность Компании в области устойчивого развития предполагает решение задач и достижение прогресса в сфере экономической эффективности и совершенствования управленческих подходов, социального благополучия и охраны окружающей среды.

Ценные бумаги – акции, облигации, опционы Компании, а также иные ценные бумаги, размещенные в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Этические нормы корпоративного поведения – нормы поведения, применяемые и/или установленные в Компании.

4. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ

4.1. В основе деятельности Компании лежат ее корпоративные ценности, которые позволяют вести бизнес в соответствии с высочайшими этическими стандартами. Компания осознает, что его репутация зависит не только от неукоснительного соблюдения требований российского законодательства, законодательства государств присутствия, норм международного права и обеспечения соблюдения прав человека. В значительной степени репутация и успехи Компании базируются на принципах устойчивого развития и приверженности морально-этическим нормам и правилам.

4.2. Корпоративными ценностями Компании являются:

4.2.1. Приоритет жизни и здоровья работников

Работники Компании являются основной ценностью и одним из главных факторов успешного развития Компании. Компания, эксплуатируя большое количество опасных производственных объектов, применяя в технологических процессах различные опасные вещества, в полной мере осознает свою ответственность за сохранение жизни и здоровья участников производственной деятельности. При ведении бизнеса Компания в первую очередь руководствуется приоритетом жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности.

4.2.2. Устойчивое развитие

Компания стремится обеспечивать и сохранять в долгосрочной перспективе благоприятный социально-экономический климат и здоровую природную среду в регионах присутствия, создавая рабочие места и улучшая условия жизни местного населения, обеспечивая существенные налоговые поступления в бюджеты различных уровней, выстраивая социальную инфраструктуру и защищая окружающую среду, в том числе способствуя достижению Целей устойчивого развития, являющихся элементом Программы развития ООН, при этом предотвращая и минимизируя возможные негативные последствия своей деятельности.

4.2.3. Социальная ответственность

Следуя стратегии ответственного ведения бизнеса, Компания планомерно проводит работу по решению социально значимых задач на всех территориях присутствия Компании. Компания, являясь социально ответственной, оказывает благотворительную помощь, участвует в поддержании доступной, комфортной инфраструктуры, проводит социально ответственную политику в области занятости и социального партнерства. Компания верит, что её усилия по разработке и реализации социальных программ помогут ей продемонстрировать её заботу о людях, проживающих на территориях присутствия Компании, и будут оценены по достоинству местными сообществами.

4.2.4. Экологичность

Бизнес Компании напрямую связан с использованием природных богатств нашей страны. Производственное содержание деятельности Компании сводится к добыче и технологической переработке природных ресурсов. Наличие технологически сложного и опасного производства обуславливает повышенное внимание к экологическим аспектам деятельности Компании. Достижение высоких показателей эффективности для Компании неразрывно связано с рациональным природопользованием и неукоснительным соблюдением требований природоохранного законодательства и международных соглашений в области охраны окружающей среды. Осознавая свою ответственность перед будущими поколениями, Компания стремится минимизировать воздействие на окружающую среду.

4.2.5. Эффективность

Компания осознает свои обязанности перед акционерами, инвесторами, клиентами и партнерами, в связи с чем эффективность деятельности является базовой ценностью. Компания стремится к непрерывному повышению эффективности своей деятельности, чему способствуют стратегические инициативы органов управления и контроля, и акционеров Компании. Компания

стремится увеличивать прибыль и стоимость своего бизнеса, ориентируясь на добычу, удовлетворяющую растущие потребности клиентов, увеличивая производственные активы, внедряя новые технологии, повышая рыночную капитализацию. Работа в Компании предполагает высокую результативность деятельности работников, что способствует сохранению и постоянному повышению её конкурентоспособности, и расширению доли на рынке. Компания анализирует риски, связанные со своей деятельностью и стремится обеспечить их минимизацию. Выбор поставщиков и подрядчиков осуществляется Компанией на основании объективных требований и исключительно в рамках установленных процедур.

4.2.6. Нравственность

В своей разноплановой деятельности Компания не просто следует законам и намеченным целям. Для Компании важно и то, как и во имя чего она работает. Следуя своему предназначению, Компания осуществляет свою деятельность на основе честности и справедливости, уважительности и порядочности. Для деятельности Компании неприемлемы пренебрежение принципами и ценностями Компании, стремление к результату любой ценой.

4.2.7. Партнерство

Компания формирует, поддерживает и высоко ценит сложившиеся отношения с деловыми партнерами и общественными организациями. Достижение высокоэффективных результатов невозможно без долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества, без взаимного уважения и ответственности за выполнение принятых обязательств. Компания поддерживает в трудовых коллективах дух партнерства и коллективизма, мотивирует работников на достижение высоких результатов труда.

4.2.8. Законность

Вся деятельность Компании основана на соблюдении требований как российского законодательства, так и законодательства стран присутствия Компании. Компания строго следует букве закона и считает недопустимыми для себя какие-либо компромиссы в правовом аспекте. Компания ведет постоянный мониторинг законодательства во всех областях своей деятельности, что позволяет своевременно реагировать на его изменения и в случае необходимости корректировать порядок осуществления хозяйственных операций.

4.3. В соответствии с указанными принципами выстраиваются взаимоотношения Компании с работниками, деловыми партнерами, государственными органами и общественностью.

4.4. Принципы организации деятельности Компании

4.4.1. Стратегическая гибкость и инновации

Компания вынуждена работать в сложных условиях, когда рыночные цены на продукцию сказываются на действиях по реализации стратегии. Поэтому для Компании важны гибкие стратегические решения. Любое предложение, позволяющее Компании развиваться, будет услышано, оценено с учетом возможных рисков.

4.4.2. Фокус на стратегии и создании ценности

Компания не должна отступать от стратегии, в своей деятельности руководствоваться стратегией и фокусироваться на выполнении важнейших стратегических задач.

4.4.3. Энергичность и страсть к работе

Компания объединяет людей с высокой приверженностью делу, работоспособностью и энергией. Каждый работник на своем рабочем месте вносит вклад в успех Компании, создает ценность и приближает Компанию к осуществлению миссии. Каждый должен знать, что его результат необходим Компании – без него Компания никогда не сможет достичь успеха. И его вклад обязательно будет вознагражден.

4.4.4. Профессионализм и командная работа

Компания стремится, чтобы в ней работали профессионалы своего дела. Компания поощряет командную работу, доверяет профессионализму работников.

5. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

5.1. Общие положения

5.1.1. Репутация честной, открытой Компании, строго придерживающейся высоких стандартов корпоративной этики, является залогом её успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Компании – одна из основных задач всех работников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к Компании со стороны деловых партнеров и государственных структур.

5.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого работника Компании и определяют, что Компания ожидает от своих работников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый работник Компании несет ответственность за выполнение этих требований.

5.1.3. Компания ценит труд своих работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Компания стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех работников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

5.1.4. Компания ставит перед собой амбициозные задачи и уверена, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития работников, повышения уровня их профессиональной подготовки.

5.1.5. Компания считает необходимым строить отношения с работниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Компания подтверждает, обеспечивая работникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

5.1.6. Компания не допускает никаких форм дискриминации, притеснения и/или домогательства и обеспечивает работникам равные возможности для реализации своих трудовых прав независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

5.1.7. Компания соблюдает права работников, установленные законодательством РФ и нормами международного права, уважает личную свободу и достоинство человека. Компания уважает и там, где это возможно, продвигает права человека, изложенные в Международном билле о правах человека, уважает всеобщий характер таких прав, предпринимает меры по соблюдению прав человека, а в ситуациях, когда законодательство или его применение не обеспечивает адекватной защиты прав человека, следует Руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.

5.1.8. В Компании не допускается употребление алкоголя и наркотических веществ, а также появление работников на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения.

5.2. Взаимная ответственность Компании и ее работников

5.2.1. Взаимная ответственность означает, что как Компания, так и ее работники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

5.2.2. Компания видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

–обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;

–соблюдать трудовые права работников, включая обеспечение должного уровня охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними нормативными документами Компании;

–предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Компанией;

–строить отношения с работниками на долгосрочной основе, оказывать работникам доверие и обеспечивать открытый диалог;

–развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников; поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

5.2.3. В свою очередь работники выражают свою ответственность перед Компанией через:

–добросовестное выполнение должностных обязанностей и личную ответственность за результаты своего труда;

–соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;

–уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;

–принятие конструктивной критики;

–нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

5.3. Этические нормы поведения работников Компании

5.3.1. Свою профессиональную деятельность работники Компании осуществляют с учетом ценностей и норм, установленных Кодексом, на основе:

–**Профессионализма.** Все деловые отношения работников Компании должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

–**Ответственности.** Каждый работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других работников. Каждый работник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.

–**Честности и объективности.** Все управленческие решения и действия работников Компании должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

–**Добросовестности.** Добросовестное поведение работников, членов органов управления и контроля Компании, в частности, в ситуациях, в которых личные интересы могут оказаться в противоречии с интересами Компании, является основой предотвращения возникновения конфликта интересов либо его конструктивного урегулирования, исключает злоупотребление должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц в ущерб Компании и ее акционерам, обеспечивает возможность проведения необходимых корпоративных процедур при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность работников.

–**Имиджа и репутации.** Управленческие решения и действия работников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Компании. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Компании и её подконтрольных обществ.

–**Уважения.** Каждый работник Компании, независимо от занимаемой должности, проявляет уважение к своим коллегам, их правам и свободам, ценностям, чувствам и убеждениям, проявляет доброжелательность и поддержку в процессе совместного решения поставленных задач, не прибегая к любым формам давления, иным некорректным действиям. Работники уважают права и интересы, а также культуру, обычаи, нормы делового общения и применимое право заинтересованных сторон Компании, включая акционеров, инвесторов,

деловых партнеров и общество в целом. Уважение и доверие позволяют Компании повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой.

–**Конфиденциальности.** Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию Компании (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации, об инсайдерской информации и внутренних документов Компании), неправомерное использование которой может нанести Компании ущерб.

–**Прозрачности.** Деятельность работников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит законодательству Российской Федерации.

5.4. **Этические принципы руководства Компании**

5.4.1. Компания предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство Компании должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

5.4.2. Руководство Компании относится к своим работникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека.

5.4.3. Руководство Компании стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих работников, с учетом индивидуальных особенностей каждого работника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

5.4.4. **Этические нормы поведения руководства Компании:**

- соблюдение законодательства, внутренних нормативных документов Компании, условий Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;

- недопущение по отношению к работникам Компании каких-либо проявлений дискриминации, притеснения и/или домогательства по признакам пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также другим обстоятельствам;

- доведение до работников Компании полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;

- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников Компании и удовлетворению их от работы;

- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;

- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;

- признание приоритетности поощрения за трудовые достижения сотрудников перед другими формами стимулирования;

- уважение права работников Компании на участие в профсоюзной деятельности;

- развитие эффективной системы консультаций работников Компании относительно условий труда и других вопросов, которые будут касаться непосредственно их на рабочем месте;

–забота о благосостоянии работников Компании и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Компанией обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды;

–мотивирование работников Компании к соблюдению норм корпоративной этики;

–поддержка инициатив, направленных на развитие высокой корпоративной культуры Компании, включая совершенствование мер по предупреждению и противодействию коррупции, и личный контроль за их реализацией.

6. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

6.1. Общие положения

6.1.1. Во взаимоотношениях с внешними заинтересованными лицами (инвесторами, акционерами, государством, поставщиками, клиентами и т.д.) интересы Компании представляют ее работники. Поэтому нормы данного раздела Кодекса распространяются в равной мере и на Компанию, и на ее работников.

6.1.2. Признавая доверие контрагентов и деловых партнеров, а также других заинтересованных сторон важным фактором развития своего бизнеса, Компания уделяет особое внимание поддержке и развитию устойчивых и доверительных взаимоотношений с заинтересованными сторонами как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

6.1.3. Компания дорожит своей деловой репутацией и имиджем. Внешние отношения Компании строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, добросовестности и ответственности.

6.1.4. Компания придерживается принципа нейтральности в отношении финансово-промышленных групп, политических партий и объединений.

6.2. Акционеры и инвесторы

6.2.1. Компания рассматривает интересы акционеров как первостепенные и прикладывает все усилия для того, чтобы оправдать их ожидания и обеспечить достойные дивиденды и рост стоимости акций Компании.

6.2.2. Компания гарантирует обеспечение и защиту всех прав акционеров, установленных законодательством Российской Федерации. При этом Компания старается сделать процесс их реализации максимально простым и эффективным.

6.2.3. Компания обеспечивает высокую рентабельность бизнеса и надлежащие выплаты дивидендов. Компания в равной мере уважает права всех своих акционеров, независимо от количества акций, которыми они владеют, и придерживается следующих принципов:

–стремится минимизировать объективно существующие риски инвесторов. В связи с этим в должной мере раскрывает информацию о своей деятельности и воздерживается от действий, способных ввести инвесторов в заблуждение;

–прилагает все усилия ради увеличения собственной стоимости для акционеров, исключения корпоративных конфликтов, обеспечения высокого уровня корпоративного управления. Приоритетным направлением деятельности для этого признается соблюдение и выполнение норм Кодекса корпоративного поведения и иных внутренних документов Компании.

6.3. Органы власти

6.3.1. Компания осознает особую ответственность в связи с участием Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и муниципальных образований в капитале Компании и стремится быть образцом правовых и этических обязательств в отношении государства.

6.3.2. Являясь одной из крупнейших алмазодобывающих компаний в мире, Компания считает себя ответственной за обеспечение государственных интересов в рациональном использовании минерально-сырьевых ресурсов, внедрение инновационных технологий, создание благоприятных условий труда в сфере своей деятельности.

6.3.3. Построение открытых, доверительных, устойчивых взаимоотношений с органами государственной власти и местного самоуправления – непереносимое условие ведения бизнеса Компании. Компания неукоснительно соблюдает законодательство, являясь в регионах своего присутствия главным работодателем и крупнейшим налогоплательщиком, обеспечивает своевременную и полную выплату налогов и иных обязательных платежей.

6.4. Подконтрольные общества

6.4.1. Компания является крупной корпорацией, успешность которой обеспечивается совместной деятельностью Компании и ее подконтрольных обществ.

6.4.2. Реализуя свои законные интересы в управлении подконтрольными обществами, Компания учитывает интересы акционеров/участников подконтрольных обществ, их работников и кредиторов.

6.4.3. Взаимодействие Компании и подконтрольных обществ строится на основе открытости, доверия, взаимной поддержки, уважения к профессионализму друг друга.

6.4.4. Компания осуществляет взаимоотношения с подконтрольными обществами в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Уставом и внутренними нормативными документами Компании, уставами подконтрольных обществ.

6.5. Деловые партнеры

6.5.1. Компания взаимодействует с деловыми партнерами (бизнес-ассоциациями, отраслевыми организациями, клиентами, поставщиками, подрядчиками, консультантами) на основе долгосрочного сотрудничества, взаимной выгоды, уважения, доверия, честности и справедливости.

6.5.2. Для Компании важна деловая и общественная репутация её партнеров, Компания ответственно подходит к выбору поставщиков и подрядчиков, уделяя особое внимание их деловой этике. Компания стремится работать с деловыми партнерами, чья деятельность не противоречит принципам и положениям Кодекса.

6.6. Общество и общественные организации

6.6.1. Оказывая значительное влияние на социально-экономическое развитие и окружающую среду регионов присутствия, Компания стремится выстраивать долгосрочные и стабильные отношения с обществом на принципах прозрачности, открытого диалога и соблюдения разумного баланса интересов.

6.6.2. Осуществляя деятельность как в России, так и за рубежом, Компания строго соблюдает нормы как российского, так и международного права, уважает культурное наследие, традиции и права населения в регионах присутствия, в том числе малочисленных и коренных народов.

6.6.3. В партнерстве с органами государственной власти и местного самоуправления Компания реализует программы и проекты, направленные на поддержку населения в регионах присутствия, включая социально-экономическое развитие регионов, строительство и модернизацию объектов социальной инфраструктуры.

6.6.4. Компания стремится регулярно информировать население в регионах присутствия и иные заинтересованные стороны о существенных событиях или изменениях в своей производственной деятельности, социальных программах, планах и мероприятиях в области охраны окружающей среды.

6.6.5. Компания стремится постоянно совершенствовать каналы коммуникации и обратной связи, с помощью которых заинтересованные стороны могут обратиться к ней по интересующим их вопросам, связанным с деятельностью Компании.

6.7. Отношения со средствами массовой информации

6.7.1. На корпоративном сайте Компании <http://www.alrosa.ru> в общедоступном режиме размещается информация о Компании, её деятельности, функциональных и структурных подразделениях, контактная информация и т.п.

6.7.2. Компания следит за соблюдением высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации (СМИ).

6.7.3. Любые контакты с представителями СМИ (интервью, публикации, участие в пресс-конференциях, брифингах для прессы и т.п.), связанные с деятельностью Компании, работники Компании осуществляют только по согласованию с руководством Компании в пределах своей компетенции.

7. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОРРУПЦИИ И КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

7.1. Компания, следуя высоким стандартам ведения бизнеса, осознавая какие риски для достижения успехов в предпринимательской деятельности, развития отношений с государством, а также корпоративных отношений влекут проявления коррупции, работу по предупреждению коррупции строит в рамках реализации Политики Компании по противодействию коррупции.

7.2. Морально-нравственной основой предупреждения коррупции являются закрепляемые в ходе реализации положений Кодекса в поведении работников принципы неприятия коррупции во всех ее формах и проявлениях, а также предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

7.3. Конфликт интересов, когда личная заинтересованность работников ведет к возникновению и/или возможности возникновения угрозы потери лояльности и объективности по отношению к Компании, рассматривается как главный фактор, мотивирующий коррупционное поведение. Для минимизации риска коррупционных проявлений, обусловленных данным фактором, Компанией разрабатываются и реализуются процедуры предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

7.4. Работники обязуются в рамках указанных процедур своевременно сообщать о потенциальной возможности конфликта интересов, а при его экстренном возникновении незамедлительно информировать непосредственного руководителя.

7.5. Компания рекомендует, чтобы работники полностью раскрывали информацию о ситуации, которая прямо или косвенно может привести к возникновению конфликта интересов.

7.6. Значительную роль в формировании указанных принципов и норм поведения, в обеспечении их действенности играют подразделения по работе с персоналом, непосредственные руководители работников, Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

8. СОБСТВЕННОСТЬ И РЕСУРСЫ КОМПАНИИ

8.1. Собственность и ресурсы Компании – это фундамент её деятельности, основа для роста её бизнеса и долгосрочного развития. Поэтому бережное отношение к имуществу Компании, а также его рациональное использование являются залогом эффективности Компании. Все ресурсы Компании – оборудование, коммерческая и техническая информация, результаты интеллектуальной деятельности, денежные средства – могут использоваться только в рабочих целях.

8.2. Все работники несут ответственность за вверенное им имущество Компании. Защита имущества от хищения, повреждения или нецелевого использования – прямая обязанность каждого сотрудника Компании.

8.3. Защита конфиденциальной информации, как одного из видов ресурсов Компании, является необходимым условием поддержания конкурентоспособности Компании. Специфика деятельности Компании такова, что разглашение конфиденциальной информации может затронуть интересы государства. Поэтому Компания постоянно совершенствует системы защиты государственной и коммерческой тайны и требует от своих работников строгого соблюдения требований внутренних нормативных документов, касающихся информационной безопасности.

9. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ. ИНСАЙДЕРСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ

9.1. Компания является публичным акционерным обществом, ценные бумаги которого обращаются на Московской фондовой бирже. Публичный статус обязывает Компанию соблюдать требования по обязательному раскрытию информации, установленные соответствующими регулирующими органами и фондовой биржей. Компания со всей ответственностью относится к данным обязательствам, осуществляя через специализированные серверы раскрытие информации.

9.2. Помимо обязательного раскрытия информации, Компания также осуществляет добровольное раскрытие сведений, имеющих существенное значение для инвесторов и иных заинтересованных сторон, посредством их размещения на корпоративном сайте. Таким образом, Компания обеспечивает равный доступ к важной информации для всех участников рынка.

9.3. В Компании разработаны соответствующие локальные нормативные документы и внедрены механизмы внутрикорпоративной защиты, предотвращающие несвоевременное и ненадлежащее раскрытие информации, которая может оказать влияние на стоимость ценных бумаг.

10. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

10.1. Экологическая безопасность производства и охрана окружающей среды являются одним из приоритетов в деятельности Компании. Осознавая масштаб и сложность стоящих перед Компанией экологических проблем, Компания намерена последовательно снижать и, где это возможно, предупреждать воздействие на окружающую среду, возникающее в процессе производственной деятельности.

10.2. Компания рассматривает деятельность по охране окружающей среды как неотъемлемую часть своего бизнеса. В целях закрепления основных направлений практической реализации намерений Компании в области экологической безопасности в Компании принята Экологическая политика. Свой вклад в устойчивое развитие России Компания стремится обеспечить рациональным использованием природных ресурсов и постоянным улучшением природоохранной деятельности. Компания строго соблюдает требования природоохранного законодательства и международных соглашений, отраслевых и корпоративных требований, регламентирующих деятельность Компании в области охраны окружающей среды.

10.3. Каждый работник несет ответственность за соблюдение требований, направленных на обеспечение личной безопасности, безопасности коллег и окружающей среды. Каждый руководитель обязан инструктировать, поддерживать и контролировать деятельность работников в отношении соблюдения правил техники безопасности и защиты окружающей среды.

10.4. Компания поддерживает поведение, способствующее улучшению здоровья работников и членов их семей. Компания постоянно развивает образовательную,

организационную и экологическую деятельность для снижения рисков, сопутствующих ее деятельности.

10.5. Компания разрабатывает и применяет ресурсосберегающие технологии и последовательно снижает воздействие на окружающую среду и человека.

10.6. Компания всегда открыта к диалогу со всеми заинтересованными сторонами по вопросам охраны окружающей среды.

11. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ

11.1. Организация работы в Компании по соблюдению требований Кодекса

11.1.1. Компания убеждена, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Компании, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами. Поэтому все работники Компании вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

11.1.2. Выполнение положений Кодекса обеспечивается:

11.1.2.1. Со стороны Компании:

- разработкой Кодекса, размещением его текста на внутреннем портале Компании, а также на корпоративном сайте Компании;
- включением Кодекса в число внутренних нормативных документов Компании, обязательных к исполнению всеми работниками;
- своевременной актуализацией его положений в соответствии с произошедшими изменениями;
- ознакомлением под подпись работников с положениями Кодекса при приеме на работу в Компанию;
- периодическим проведением обучения работников по вопросам применения положений Кодекса;
- разъяснением положений Кодекса работнику в целях предотвращения проступков, в случае необходимости;
- проведением консультаций по обращениям работников;
- проведением инструктажей перед важными мероприятиями, связанными с реализацией важных для Компании проектов, в том числе международных;
- личным примером руководителей в реализации принципов и правил поведения, установленных Кодексом;
- контролем руководителей за исполнением положений Кодекса;
- проведением непосредственными руководителями и/или коллегами разъяснений-предупреждений о недопустимости поведения, влекущего риск нарушения установленных этических норм;
- рассмотрением вопросов о проступках работников, связанных с нарушениями положений Кодекса на заседаниях Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов;
- проведением, в случае необходимости, служебных расследований в целях выявления причин проступка, связанного с нарушением Кодекса, обстоятельств, ему способствовавших, и вины работника;
- принятием мер дисциплинарного воздействия к работникам, нарушившим нормы Кодекса, а при наличии признаков правонарушения – передачей материалов в правоохранительные органы;

–периодическим анализом состояния корпоративной культуры, соблюдения норм и правил личного и корпоративного поведения, выработкой, в случае необходимости, мер по улучшению этого состояния;

–регулярными докладами о состоянии корпоративной культуры и соблюдения корпоративной этики генеральному директору – председателю правления Компании и/или Наблюдательному совету Компании.

11.1.2.2. Со стороны работника:

–добросовестным изучением и осознанием существа принципов и правил, установленных Кодексом, и необходимости их соблюдения;

–волевыми усилиями, направленными на соблюдение принципов и правил;

–обращением в случае возникшей необходимости в сложившейся ситуации за советом и/или консультацией к коллегам, непосредственному руководителю либо в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов;

–восприятием данных советов, критических замечаний, разъяснений и предупреждений, выполнении рекомендаций Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, а также исправлением поведения с учетом предпринятых мер и выработанных решений;

–полным раскрытием обстоятельств допущенных нарушений требований Кодекса при рассмотрении вопроса о проступке непосредственным руководителем, другими руководителями, на заседании Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, а также при проведении служебного расследования.

11.1.3. Компания возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса и контролировать их выполнение.

11.2. Соблюдение требований Кодекса

11.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности работника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

11.2.2. В случае, если какой-либо вопрос не урегулирован Кодексом или при возникновении вопросов относительно применения положений Кодекса, а также при возникновении сомнений в этичности своих действий, действий иных работников Компании, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Компанией, работнику следует обратиться за консультацией к непосредственному руководителю и/или в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

11.2.3. Если работник Компании полагает, что действие (бездействие) другого работника является нарушением (или влечет нарушение) положений настоящего Кодекса, он имеет право обратить внимание данного сотрудника на наличие в Кодексе соответствующих положений, закрепляющих обязанность работников воздерживаться от действий (бездействия), влекущих предполагаемые нарушения.

11.2.4. Работники, которым стало известно о произошедших или готовящихся нарушениях законодательства, связанных с деятельностью Компании, а также Кодекса, либо у которых имеются основания полагать, что они могут быть либо уже совершены, обязаны незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

11.2.5. Компания ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся работником Компании (например, поставщик продукции или услуг для Компании, инвестор и т. д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны работника Компании.

11.2.6. По вопросам относительно положений Кодекса, а также по фактам его нарушения работники и иные лица могут подавать обращения, в том числе анонимно. В Компании функционирует канал обратной связи – «горячая линия» (электронная почта ANTICORRUPTION@ALROSA.RU; абонентский почтовый ящик для направления письменных сообщений: г. Москва 115184, Озерковская наб., 24 с пометкой «Линия доверия»). Данная информация размещается на сайте Компании www.alrosa.ru в целях обеспечения публичного доступа.

11.2.7. Лицу, подавшему обращение или сообщение в соответствии с п. 11.2.1 – 11.2.5 Кодекса, Компания гарантирует обеспечение конфиденциальности полученной информации и сведений о нем, а также отсутствие негативных последствий (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов Кодекса.

11.2.8. Каждый работник Компании или иное заинтересованное лицо в случае нарушения положений Кодекса, а равно лицо, которому предъявлены претензии о таком нарушении, имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса и/или проверку информации, послужившей основанием для указанных претензий, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

11.2.9. По всем фактам нарушения Кодекса, выявленным работниками Компании, или сведения о которых были получены по каналам передачи информации, проводятся в установленном порядке проверки и/или служебные расследования, материалы которых рассматриваются Комиссией по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, выводы которой передаются генеральному директору-председателю правления Компании для рассмотрения и принятия решения по классификации действий работников Компании, нарушивших Кодекс.

11.3. Ответственность за нарушение требований Кодекса

11.3.1. За действие или бездействие, нарушающее положения Кодекса либо подрывающее репутацию Компании и ее работников, в зависимости от характера совершенного им нарушения, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Кодекс утверждается Наблюдательным советом Компании и вступает в силу с момента его утверждения Наблюдательным советом Компании. Все изменения и дополнения в Кодекс (утверждение Кодекса в новой редакции) вносятся по решению Наблюдательного совета Компании.

12.2. Порядок внесения изменений:

Наблюдательный совет Компании вправе в любое время, исходя из изменений законодательства Российской Федерации и норм международного права, интересов акционеров Компании или её партнеров, кредиторов и инвесторов, внести в настоящий Кодекс изменения и дополнения, которые, однако, не должны исказить существующие стандарты корпоративной этики.

12.3. Кодекс представляет собой общедоступный документ. Компания обеспечивает размещение Кодекса и всех изменений к нему в постоянном доступе на корпоративном сайте в сети Интернет по адресу: www.alrosa.ru.